

## **Zámer národného projektu (názov):**

Národný projekt implementácie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov VS

### **Hlavný cieľ národného projektu:**

Cieľom tohto národného projektu je **zavedenie jednotného systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy.**

#### **Špecifické ciele:**

1. zanalyzovať súčasný stav zabezpečenia ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy,
2. vypracovať jednotnú Konceptiu ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy s dôrazom na:
  - 2.1. zavedenie systémového prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu,
  - 2.2. vypracovanie minimálnych štandardov ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy,
  - 2.3. vypracovanie rámcových programov ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy,
3. vytvoriť predpoklady na previazanosť systému ďalšieho vzdelávania na ostatné nástroje a proces súvisiaci s riadením ľudských zdrojov.

### **Zdôvodnenie využitia národného projektu a vylúčenia výberu projektu prostredníctvom výzvy:**

Projekt výrazným spôsobom prispeje k naplneniu ex-ante kondicionality "Rozširovanie zručností na všetkých úrovniach odbornej hierarchie v rámci orgánov VS" v rámci tematického cieľa 11.

V dôsledku premien spoločensko-ekonomických podmienok, dynamického vedeného a technického rozvoja, rastúcej zložitosti práce a jej špecializácie, sa celoživotné vzdelávanie stalo na jednej strane predpokladom pozitívneho ovplyvňovania sociálneho postavenia, sebarealizácie a úspešnosti občana a na druhej strane predpokladom kvalitného a profesionálneho poskytovania služieb občanom. Celoživotné vzdelávanie je jedným z kľúčových nástrojov na dosiahnutie cieľov stratégie Európa 2020 pre oblasť vzdelávania. Prostredníctvom rozvoja ľudského potenciálu sa vytvoria predpoklady na rast konkurencieschopnosti každého členského štátu i európskeho spoločenstva ako celku.

Vláda Slovenskej republiky si uvedomuje, že konkurencieschopnosť Slovenska je závislá od konkurencieschopných ľudí, ktorí sú vzdelaní, zruční, tvoriví a adaptabilní. Preto sa vo svojom Programovom vyhlásení zaviazala „rozvíjať ucelenú vzdelávaciu sústavu, ktorá zahŕňa prechod od predškolskej výchovy až po celoživotné vzdelávanie. Bude podporovať rozvoj vzdelávania s jeho priamym previazaním s praxou, s dôrazom na spoločenskú a technologickú modernizáciu spoločnosti“.

Na základe vyššie uvedeného je možné konštatovať, že profesionálne, **efektívne a kvalitné plnenie úloh zamestnancami verejnej správy je priamoúmerne späté s celoživotným vzdelávaním**, ktorého hlavným cieľom je obnovovanie a prehľbovanie ich profesionálnej kvalifikácie a spôsobilosti. Ide o proces systematického udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí a schopností potrebných na kvalitné plnenie pracovných úloh.

V súčasnej dobe je vo verejnej správe čoraz viac kladený dôraz na potrebu kvalitne pripravených zamestnancov, ktorí efektívne zvládajú úlohy na nich kladené tak, aby občania boli s poskytovanou službou spokojní, a to pri efektívnom využívaní finančných prostriedkov daňových poplatníkov. S cieľom naplniť uvedený zámer, je potrebné efektívne zabezpečiť kvalitné vzdelávanie prostredníctvom zavedenia jednotného systému ďalšieho vzdelávania, nakoľko nedostatok, resp. nižšia kvalita ľudského kapitálu, oslabujú fungovanie verejných inštitúcií a narušujú ich schopnosť naplňať svoje poslanie a ciele.

Za pozitívum v oblasti ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy možno označiť fakt, že jestvuje legislatíva pre celoživotné vzdelávanie a zákonná povinnosť prehlbovania kvalifikácie štátnych zamestnancov. Každý štátny zamestnanec má zákonné právo na zabezpečenie prehlbovania kvalifikácie a súčasne je povinný prehlbovať si kvalifikáciu, pričom služobný úrad zabezpečuje pravidelné prehlbovanie kvalifikácie štátnych zamestnancov v rozsahu najmenej piatich služobných dní v kalendárnom roku a uhrádza náklady na prehlbovanie kvalifikácie. Táto zákonná povinnosť však často nie je dodržiavaná z dôvodu nedostatočného finančného krytia, resp. z dôvodu úsporných opatrení jednotlivých rezortov či organizácií. Za negatívum v procese prehlbovania kvalifikácie možno považovať **nedostatočné prepojenie vzdelávania s ostatnými nástrojmi riadenia ľudských zdrojov** – v podstate absentuje prepojenie systému ďalšieho vzdelávania s ostatnými personálnymi činnosťami ako napr.: personálne plánovanie, systemizácia, služobné hodnotenie zamestnancov a ich odmeňovanie, plánovanie kariéry atď. Za ďalšie slabé miesta vo vzdelávaní zamestnancov možno považovať :

- **podceňovanie významu a úlohy** ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy,
- absencia štandardov pri **vyhodnocovaní existujúcich schopností a zručností**, potrebe ich ďalšieho rozvoja vzhľadom na potreby jednotlivca a organizácie ako celku,
- nedostatočné **prepojenie ďalšieho vzdelávania s ostatnými nástrojmi** riadenia ľudských zdrojov,
- absencia koordinácie pri **plánovaní, organizácii a distribúcii** sektorovo-špecifických a prierezových vzdelávacích aktivít a školení,
- neexistencia **minimálnych štandardov** v ďalšom vzdelávaní zamestnancov verejnej správy,
- obmedzená **schopnosť rozvíjať a prispôbovať ľudský kapitál**, jeho štruktúru, výkon, schopnosti a motiváciu meniacim sa potrebám a prioritám verejných politik.

V rámci reformy verejnej správy v rokoch 2001 – 2002 sa uskutočnili rozsiahle zmeny v kompetenciách a organizácii verejnej správy (proces decentralizácie začal však už v 90-tych rokoch). Vznikla špecializovaná miestna štátna správa, územná samospráva prešla fiškálnou a kompetenčnou decentralizáciou. Niektoré pôsobnosti boli prenesené na obce a vyššie územné celky ako „originálne pôsobnosti“ a niektoré ako „prenesený výkon štátnej správy“.

Významným medzníkom v oblasti ďalšieho vzdelávania štátnych zamestnancov bolo prijatie zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a vytvorenie Úradu pre štátnu službu, zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Tým sa vytvorilo nové legislatívne a inštitucionálne prostredie s cieľom zaviesť jednotný systém vzdelávania štátnych zamestnancov. Úrad pre štátnu službu riadil vzdelávanie v štátnej službe, zabezpečoval jednotný systémový prístup v ďalšom vzdelávaní štátnych zamestnancov a určoval minimálne štandardy ich ďalšieho vzdelávania.

Po prijatí kompetenčného zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov sa Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo vnútra SR“) stalo od 1. januára 2002 ústredným orgánom štátnej správy pre koordináciu vzdelávania zamestnancov obcí a vyšších územných celkov plniacich úlohy štátnej správy.

Ulohy v oblasti konštituovania systémového prístupu vo vzdelávaní v štátnej službe vymedzila predovšetkým Stratégia vzdelávania v štátnej službe a Stratégia reformy zamestnávania vo verejnom sektore, ktorej cieľom bola reforma verejného sektora v oblasti štátnej služby, verejnej služby a štátnych služieb silových zložiek.

Od 1. júna 2006 došlo k zrušeniu Úradu pre štátnu službu, k prechodu jeho práv a povinností vrátane práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov a pracovnoprávných vzťahov zamestnancov na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a v roku 2013 prechod niektorých pôsobností na Úrad vlády Slovenskej republiky.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti je možné konštatovať, že v súčasnej dobe nie je zabezpečená koordinácia a riadenie vzdelávania vo verejnej správe ako podsystem riadenia ľudských zdrojov v celej verejnej správe, nie je vytvorený fungujúci systém ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy. Je zabezpečované v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktorými sú najmä zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v znení neskorších predpisov. Ďalšie vzdelávanie zamestnancov územnej samosprávy, uskutočňujúcich štátnu správu, upravujú jednak vyššie uvedené zákony a jednak osobitné predpisy upravujúce výkon štátnej správy na jej jednotlivých úsekoch.

Vzdelávanie príslušníkov Policajného zboru a vzdelávanie príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, ktoré má v rezorte Ministerstva vnútra Slovenskej republiky osobitné postavenie, sa uskutočňuje v relatívne autonómnych rezortných vzdelávacích systémoch (charakteru formálneho vzdelávania) opierajúceho sa nielen o osobitné právne predpisy, ale aj vlastné koncepčné a programové dokumenty.

Prax však potvrdzuje, že v oblasti ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy absentujú koncepčné a strategické dokumenty a samotné vzdelávanie je nesystematické a neprehľadné, roztrieštené.

### **Zdôvodnenie prijímateľa národného projektu a dôvod jeho určenia:**

V zmysle § 26 písm. b) zákona č. 292/2014 Z.z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov a o zmene a doplnení niektorých zákonov vyplývajú kompetencie Ministerstva vnútra SR z osobitných predpisov taxatívne vymedzených v § 11 písm. b) zákona č. 575/2001 Z.z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení nesk. predpisov, podľa ktorého je MV SR ústredným orgánom štátnej správy pre všeobecnú vnútornú správu a prostredníctvom svojich úradov poskytuje služby odrážajúce rôzne životné situácie občanov a preto výraznou mierou zasahuje do fungovania verejnej správy. Ministerstvo vnútra SR zároveň koordinuje ostatné subjekty verejnej správy pri plnení úloh preneseného výkonu štátnej správy. Ak prijímateľovi národného projektu vyplývajú jeho kompetencie priamo z osobitných predpisov, schvaľovanie prijímateľa nepodlieha priamo MV, ale len ostatné časti zámeru národného projektu.

### **Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti OP:**

Špecifický cieľ 1.2.: Modernizované RLZ a zvýšené kompetencie zamestnancov zamerané na podporu reformy systému riadenia ľudských zdrojov a zvyšovanie odbornosti zamestnancov.

„V oblasti správy ľudských zdrojov bude nutné vykonávať zmeny zamerané na profesionalizáciu a depolitizáciu VS, pričom kľúčovou je implementácia systémových zmien a opatrení v RLZ, ktoré zmenšia dopady politického cyklu na personálne rozhodnutia, podporia kľúčové reformné procesy a aktivujú potenciál ľudských zdrojov vo VS v prospech ďalšieho rozvoja jej služieb.“

### **Rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované:**

#### **Názov aktivity 1:** 1.1 Tvorba analýz a metodík / Analýza súčasného stavu

Názov špecifického cieľa: Vypracovanie odborných podkladových materiálov pre vytvorenie a navrhnutie koncepcie a metodík pre potreby ďalšieho vzdelávania cieľových skupín. Prehľadová štúdia súčasného stavu.

Popis aktivity

##### Čiastková aktivita 1.1.1

Analýza Európskeho rámca v rámci ďalšieho vzdelávania vo verejnej správe a porovnanie so situáciou na Slovensku

#### **Názov aktivity 2:** 2.1 Národný projekt implementácie systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov VS

Popis aktivity

Navrhnutie a zavedenie jednotného systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy prostredníctvom vypracovania Koncepcie ďalšieho vzdelávania vo verejnej správe (ďalej len „koncepcia“), ktorej súčasťou budú:

##### Čiastková aktivita 1: 2.1.1

- zavedenie systémového prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu,

##### Čiastková aktivita 2: 2.1.2

- vypracovanie minimálnych štandardov ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy

##### Čiastková aktivita 3: 2.1.3

- vypracovanie rámcových programov ďalšieho vzdelávania zamestnancov verejnej správy

#### **Názov aktivity 3:** Vytvorenie rámcového vzdelávacieho programu.

Popis aktivity

##### Čiastková aktivita 3.1.1

- štruktúrovanie vzdelávacieho programu s ohľadmi na špecifiká jednotlivých aspektov a potrieb jednotlivých segmentov verejnej správy a Návrh na materiálno-technické zabezpečenie,

##### Čiastková aktivita 3.1.2

- tvorba databázy lektorov/expertov pre vzdelávanie

#### **Názov aktivity 4:** Premietnutie Koncepcie vzdelávania do návrhu legislatívneho rámca

Popis aktivity

Premietnutie Koncepcie vzdelávania do legislatívneho rámca

**Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu:**

1 300 000,00 €